



ประกาศเทศบาลตำบลนาทับ

เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

.....

เทศบาลตำบลนาทับ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้านเพื่อสามารถบริการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นมิติหนึ่งที่ขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจ ให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนาทับเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนาทับ มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลนาทับ จึงประกาศนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

สุไพลหมาน โหดเส้น

(นายสุไพลหมาน โหดเส้น)

นายกเทศมนตรีตำบลนาทับ

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลนาทับ อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา

.....

๑. ความเป็นมา

ด้วยเทศบาลตำบลนาทับได้ยกฐานะจาก องค์การบริหารส่วนตำบลนาทับ เป็นเทศบาลตำบลนาทับ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๙,๕๗๓ ไร่ (๓๑.๓๒ ตร.กม.) มีจำนวน ๑๔ หมู่บ้าน จำนวนประชากร ทั้งสิ้น ๑๓,๙๐๒ คน เป็นเทศบาลสามัญ มีกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา โดยมีการกิจและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงภารกิจต่างๆตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลนาทับ

“การคมนาคมสะดวก คุณภาพชีวิตมีมาตรฐาน และเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์”

- พัฒนาคุณภาพชีวิต และการบริการขั้นพื้นฐาน โดยพัฒนาให้ประชาชนได้รับการบริการทางด้านต่างๆให้มีความอยู่ดีกินดี มีการศึกษา สุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน และร่วมอนุรักษ์ เผยแพร่ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- เร่งรัดพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริการให้แก่ประชาชน ด้านโครงสร้างพื้นฐาน การบริการด้านสาธารณูปการ อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
- พัฒนาตำบลนาทับให้เป็นเมืองน่าอยู่ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสภาพภูมิทัศน์สวยงาม ระบบนิเวศน์ที่ดี สะอาด ปลอดภัย และประชาชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร การพัฒนา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักการบริหาร การจัดการบ้านเมืองที่ดี มีความคุ้มค่า ประหยัด ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้
- ส่งเสริมให้ประชาชน กลุ่มองค์กรประชาชน มีความเข้มแข็ง เกิดความสามัคคี สามารถช่วยเหลือ และพึ่งพาตนเอง เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๓. พันธกิจ

๑. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้กินดี อยู่ดี มีความสุข ตามแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงและการพัฒนาที่ยั่งยืน
๒. ปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการสาธารณด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปโภคที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. พัฒนาศักยภาพของชุมชนให้มีความเข้มแข็ง มีความสามัคคี และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ดูแลรักษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงาม
๔. ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพด้านการเมือง การบริหาร การพัฒนาระบบสารสนเทศ ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด เพื่อสนับสนุนการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๕. พัฒนา ปรับปรุง ดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในท้องถิ่นให้มีระบบนิเวศน์ที่ดีมีความยั่งยืน และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๔. เป้าประสงค์

๑. โครงสร้างพื้นฐานได้ตามกำหนด
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
๓. ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ห่างไกลยาเสพติด มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. เพื่อพัฒนาด้านการเกษตรกรรม การลงทุนในภาพอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวให้ดียิ่งขึ้น
๕. เพื่อให้เกษตรกรมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้
๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาอย่างยั่งยืน
๗. องค์กรและบุคลากรของเทศบาลตำบลนาทับได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

๕. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

จากวิสัยทัศน์ และพันธกิจของเทศบาลตำบลนาทับ นำมาสู่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis ภายในและภายนอก ในด้านทรัพยากรบุคคลแล้วได้ข้อสรุป ดังนี้

| | จุดแข็ง (Strength) | จุดอ่อน (Weakness) |
|--|---|---|
| | ๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในแต่ สายงาน ๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ให้สำเร็จ ๓. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางาน และพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร ๖. โครงสร้างขององค์กรมีขนาดเหมาะสมกับ โครงสร้างของบุคลากร | ๑.สำนักงานมีความคับแคบไม่เพียงพอในการ ให้บริการ ๒.พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างบางส่วน ไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ๓.บุคลากรยังไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้ ๔.บุคลากรระดับล่างขาดทัศนคติที่ดีในการ ปฏิบัติตามนโยบายใหม่ๆ ๕.ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน ทำให้งานส่วนนั้น ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร |

| | โอกาส (Opportunity) | อุปสรรค (Threat) |
|--------------------|---|---|
| ปัจจัยภายนอกองค์กร | <p>๑. มีหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นที่มีการจัดประชุมสัมมนา อบรมมากขึ้น</p> <p>๒. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรเป็นไปด้วยความรวดเร็ว</p> <p>๓. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วเพราะเป็นนิติบุคคล</p> <p>๔. หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน</p> | <p>๑. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย นโยบายของรัฐบาล</p> <p>๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด</p> <p>๓. การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบางภารกิจงานองค์กรยังขาดผู้ปฏิบัติงานในงานนี้</p> |

๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนาทับ

เทศบาลตำบลนาทับ ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริการทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดีพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงได้กำหนดนโยบายด้านต่างๆดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์

มอบอำนาจ ในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับรองลงมา เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็ว ในด้านการบริหารงาน การบริการประชาชน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับรองลงมา
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานเป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๕. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคคลในหน่วยงาน
๖. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๗. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจงาน
๒. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๔. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน และสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็น และเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการ อย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ ต่างๆขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ